



2e enquête annuelle du 8 mars de la CES

Résumé

Pour la deuxième année consécutive, l'enquête du 8 mars de la CES a analysé la représentation des femmes dans les confédérations nationales et les fédérations syndicales européennes. Cette année, un plus grand nombre de personnes ont répondu à l'enquête, ce qui a permis d'établir une comparaison plus fiable des données par rapport aux enquêtes des années passées. Cette évolution positive va dans le sens de la charte de la CES sur l'intégration de la dimension de genre qui affirme la nécessité de disposer de données fiables et comparables, ventilées en fonction du sexe, afin de mesurer l'amélioration et de déterminer où des mesures supplémentaires doivent être prises.

Les résultats enregistrés cette année confirment la tendance générale, à savoir l'augmentation du nombre de femmes dans les rangs des syndicats. Sur les 22 confédérations qui ont fait état d'une hausse du nombre d'affiliées, la moitié ont enregistré une diminution générale de leur taux d'affiliation syndicale depuis 2008. Tandis que sur les 14 confédérations qui ont enregistré une baisse du nombre de syndiqués depuis 2008, 3 à peine ont également fait état d'une diminution du nombre de leurs affiliées. Ces chiffres indiquent clairement que, pour certains syndicats, il est essentiel d'attirer davantage de femmes dans leurs rangs afin d'assurer le maintien de la croissance du syndicat.

En termes de leadership syndical, la présence de femmes reste très faible dans la plupart des fonctions syndicales de haut niveau (présidence, vice-présidence, secrétaire général, secrétaire général adjoint) et les progrès accomplis dans ce domaine depuis l'an passé sont insignifiants. Certains syndicats ont fait volte-face et remplacé des dirigeantes par des dirigeants. Une fois de plus, certains syndicats nordiques et baltes enregistrent d'assez bons résultats cette année.

En règle générale, les femmes sont plus souvent nommées ou élues à des fonctions "d'adjoint", alors que la proportion d'hommes occupant la même fonction s'élève à plus du double.

La faible présence de femmes dans des fonctions de prise de décisions, ce qui est contraire à l'augmentation du nombre de syndiquées, souligne une fois encore qu'il est important pour les syndicats de mettre en place des mesures spécifiques destinées à faire face à la sous-représentation des femmes aux niveaux de prise de décisions.

Un certain nombre de syndicats reconnaissent que la question des structures d'accueil des enfants joue un rôle important. La plupart des confédérations prennent part à des comités tripartites dans le domaine de la conciliation de l'équilibre vie-travail, y compris les services de garde d'enfants. Elles font souvent pression auprès de leur gouvernement respectif afin d'influer sur les dépenses publiques et d'améliorer la qualité, l'accessibilité et la disponibilité des services de garde d'enfants. Il a

également été fait état d'activités bilatérales conjointes (syndicats/employeurs). En dépit de tout ceci, les objectifs de Barcelone en matière de structures d'accueil des enfants risquent de ne pas être atteints dans la majorité des pays de l'UE, à l'exception des pays nordiques (qui les ont déjà atteints).

Les problèmes les plus récurrents signalés par les syndicats dans ce domaine concernent les coûts élevés en matière de garde d'enfants, l'absence de structures d'accueil des enfants, les heures qui ne correspondent pas aux besoins des parents qui travaillent et le manque de personnel qualifié dans le secteur, également dû au maigre salaire et aux mauvaises conditions de travail liées à ces emplois.

Parallèlement aux activités syndicales concernant les questions spécifiques d'intégration du genre, la plupart participent également aux politiques et activités d'intégration du genre. Un certain nombre de syndicats ont mis en place une sorte de charte syndicale sur la dimension de genre, qui tend à refléter ou à réaffirmer les principes exposés dans la Charte de la CES, bien qu'ils n'existent pas dans tous les syndicats. D'autres ont déjà modifié leurs statuts afin de garantir l'intégration de la dimension de genre ou d'aboutir à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions de prise de décisions.

Introduction générale

Dans le cadre du 11^e Congrès de la CES organisé à Séville (Espagne) en mai 2007, la CES a mené la deuxième enquête annuelle du 8 mars¹. Cette enquête a pour but d'évaluer l'ampleur des progrès accomplis dans la réduction de l'écart de représentation des sexes dans les syndicats et de mettre en lumière les activités d'intégration de la dimension de genre qui ont lieu au sein de nos organisations affiliées. Chaque année, l'enquête met également l'accent sur une question prioritaire pour les syndicats et/ou les institutions communautaires. L'enquête de cette année concernait la question des structures d'accueil des enfants et les mesures syndicales prises en la matière.

➤ **Qui a répondu à cette enquête**

Un total de **48** (sur 82) confédérations nationales de **27** (sur 36) **pays** ont pris part à cette enquête (exercice). Le nombre d'organisations qui ont répondu à l'enquête est légèrement supérieur à celui de l'enquête de 2008, où 46 confédérations avaient répondu. En outre, il convient de noter que cette année, les membres du Comité des Femmes du CRPE² ont également été associées à l'enquête. Des réponses ont été reçues de syndicats établis dans le Monténégro, en Géorgie et au Kosovo, ce qui porte le nombre total de réponses à 51.

34 confédérations nationales n'ont pas répondu à l'enquête de 2009. Parmi celles-ci, **28** confédérations nationales n'avaient pas pris part à l'enquête de 2008.

¹ La première « Enquête du 8 mars » a été réalisée en 2008. Pour plus d'informations, voir: <http://www.etuc.org/a/5827>.

² Le Conseil régional paneuropéen (CRPE) de la Confédération syndicale internationale (CSI) a officiellement été créé lors de l'assemblée fondatrice qui s'est tenue à Rome, Italie, le 19 mars 2007. En vertu de sa constitution, le Secrétaire général de la CES, John Monks, fait également office de Secrétaire général du CRPE; pour plus d'informations, voir: <http://perc.ituc-csi.org/>.

Confédérations qui n'ont pas répondu aux enquêtes du 8 mars (2009 - 2008)

PAYS	2009	2008
Andorre	USDA	USDA
Bulgarie		CITUB-KNBS
Chypre	TURK-SEN	TURK-SEN
		SEK
Danemark	AC	AC
	FTF	FTF
Estonie	EAKL	EAKL
	TALO	TALO
Finlande		AKAVA
France	FO	
	UNSA	
Allemagne	DGB	DGB
Grèce	ADEDY	ADEDY
	GSEE	
Hongrie	ASzSz	AszSz
	MOSz	MOSz
	MSzOSz	MszOSz
	SZEF - ÉSZT	SZEF- ESZT
Islande	BSRB	BSRB
Irlande		ICTU

PAYS	2009	2008
Italie	CISL	CISL
Liechtenstein	LANV	LANV
Lituanie	LPSS (LDS)	LPSS (LDS)
Malte	CMTU	CMTU
	GWU	GWU
Monaco	USM	USM
Pays-Bas	CNV	MHP
Norvège	UNIO	
Pologne	OPZZ	OPZZ
Roumanie	BNS	BNS
		CNLSR-Fratia
	CSDR	CSDR
Saint Marin	CSdI	CSdI
	CDLS	CDLS
Espagne		STV-ELA
Suisse	Travail Suisse	Travail Suisse
	SGB	
Turquie	DISK	DISK
	HAK-IS	HAK-IS
		KESK

Six Fédérations syndicales européennes (sur 12) ont répondu à l'enquête. Il s'agit de : EFFAT, EFJ, EFBWW, EPSU, EMCEF, UNI-EUROPA. Six n'ont pas répondu: ETF, EMF, EAEA, ETUF-TLC, ETUCE, EUROCOP. En ce qui concerne les confédérations syndicales, nous avons indiqué les FSE qui n'ont jamais répondu à l'enquête du 8 mars.

Fédérations syndicales européennes ayant répondu aux enquêtes du 8 mars (2009 - 2008)

FSE	2009	2008
ETF	NON	NON
EFFAT	OUI	NON
EMF	NON	OUI
EFJ	OUI	NON
EAEA	NON	NON
EFBWW	OUI	NON
EPSU	OUI	NON
EMCEF	OUI	NON
UNI-EUROPA	OUI	NON
ETUF-TCL	NON	NON
ETUCE	NON	OUI
EUROCOP	NON	OUI

Section I) Affiliation des femmes aux confédérations syndicales nationales

Cette partie du rapport mettra en lumière les changements intervenus en matière d'affiliation syndicale des femmes dans les confédérations entre 2008 et 2009 ainsi que les progrès accomplis dans la réduction de l'écart de représentation par rapport aux chiffres présentés lors du Congrès de 2007, après un questionnaire détaillé qui avait été envoyé aux membres de la CES en 2006³.

34 des organisations qui ont indiqué le nombre ou le pourcentage de femmes que comptent leurs confédérations avaient aussi répondu à la question figurant dans l'enquête du 8 mars de 2008. Pratiquement le même nombre de confédérations (33) ont également répondu à l'enquête de 2007 menée en vue du Congrès. C'est ainsi qu'il a été possible d'établir des comparaisons et de souligner certaines tendances.

2 confédérations (SEK-Chypre et KESK-Turquie) ont répondu pour la toute première fois, et fourni des chiffres concernant leurs représentantes syndicales.

12 confédérations ne font état d'aucun changement (ou quasiment aucun) quant au nombre d'affiliées depuis 2008. Parmi celles-ci, 7 (LO-Danemark, SAK-Finlande, CFDT-France, YS-Norvège, UGT-Portugal, CARTEL-Alfa-Roumanie, TCO-Suède) ont indiqué les mêmes chiffres qu'en 2007.

Entre 2008 et 2009 (ou entre 2006 et 2009⁴), près de la moitié des confédérations (23) ont indiqué une augmentation du nombre d'affiliées. Il est intéressant de noter la forte augmentation enregistrée depuis l'an passé par la confédération cyprite DEOK (+11,4) et par USO-Espagne (+9,5). Sur ces 23 syndicats, 9 organisations (FGTB-Belgique, STTK-Finlande, LBAS-Lettonie, CGT-Luxembourg, LO-Norvège, KOZ-SR-Slovaquie, CC,OO-Espagne, UGT-Espagne, LO-Suède, FNV-Pays-Bas) ont fait état d'une augmentation graduelle du nombre de leurs affiliées au cours des trois années de référence.

Seule une minorité de syndicats (9) ont fait état d'une baisse du nombre de leurs affiliées entre 2008 et 2009 ou entre 2006 et 2009. En général, la baisse allait de -0,7 à -5.

Il est également intéressant d'analyser l'évolution du nombre de syndiquées par rapport à la variation du nombre total de syndiqués. Sur les 22 confédérations qui ont fait état d'une augmentation du nombre d'affiliées, la moitié d'entre elles (11) ont enregistré une réduction générale des niveaux d'affiliation syndicale depuis 2008. Par contre, 10 organisations ont enregistré une augmentation du nombre total de membres ainsi qu'une augmentation du nombre d'affiliées. Cette tendance indique clairement que pour certains syndicats, le fait d'attirer davantage de femmes dans leurs rangs joue un rôle essentiel dans le maintien de l'augmentation du nombre de syndiqués.

Sur les 14 confédérations qui ont fait état d'une diminution du nombre de syndiqués depuis 2008 (ou 2006 lorsqu'on ne dispose pas de chiffres pour l'année précédente) seules 3 d'entre elles ont également signalé une diminution du nombre d'affiliées.

³ Voir: "Women in trade unions: bridging the gap" (2007): <http://www.etuc.org/a/4142>

⁴ Dans le cas où aucun chiffre n'était disponible pour l'enquête du 8 mars de 2008.

Section II) Femmes occupant des postes de pouvoir au sein de confédérations syndicales nationales:

Avant de traiter la question de l'encadrement dans les syndicats, il convient de rappeler les compétences des différents postes d'encadrement existants. Il s'agit en général du Président, des Vice-présidents, du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint. Dans certains syndicats (comme dans les syndicats nordiques, aux Pays-Bas, en Allemagne, etc.), le Président occupe le poste le plus élevé de l'organisation, alors que dans d'autres (Italie, Espagne, Royaume-Uni, etc.), le Secrétaire général assume la direction politique. Il est dès lors important de garder ces différences à l'esprit lorsqu'on examine les chiffres indiquant le nombre de femmes occupant des fonctions d'encadrement dans les syndicats.

Cette année, toutes les confédérations ont répondu à cette section de l'enquête. En 2009, il semble que sur 47 syndicats, seules **6** confédérations nationales indiquent avoir une femme pour **Président** – UATUC-Croatie, ICTU-Irlande, LO-Suède et SACO, TUC-UK, FNV-Pays-Bas. Ce chiffre représente une augmentation par rapport à 2008 lorsque le chiffre correspondant s'élevait à 4. Parmi les organisations qui ont répondu à l'enquête, **20** ont une **Vice-présidente**. Il convient de noter qu'un certain nombre de ces postes sont détenus conjointement par des hommes (dans ce cas, il y avait 50 vice-présidents en place). En ce qui concerne l'enquête du 8 mars de 2008, une fois de plus, le nombre de femmes occupant ces postes semble avoir doublé (9 vice-présidentes l'an passé). Il faut cependant noter que l'an passé, tous les syndicats n'ont pas complété cette section de l'enquête et, par conséquent, les données ne sont pas totalement comparables.

En ce qui concerne les **secrétaires généraux**, **7** seulement sont des femmes (par rapport à 30 hommes): OGB-Autriche (conjointement avec un collègue masculin), CSC/ACV-Belgique, LDF et LTUC Lituanie, LO-Norvège, TCO-Suède et STTK-Finlande. Dans ce cas, le nombre a diminué depuis 2008, année au cours de laquelle ont signalait 9 secrétaires généraux. Là où une comparaison est possible, on note que des changements sont intervenus à la FGTB-Belgique où ce poste est actuellement détenu par un homme. L'importance de ce chiffre déjà très faible est encore réduite lorsqu'on sait que dans ces organisations, le secrétaire général n'est pas le dirigeant politique le plus élevé.

Sur tous les **secrétaires généraux adjoints** en place, seuls **6** sont des femmes. Elles exercent leur fonction dans les syndicats suivants: DEOK-Chypre, CFTC-France, ICTU-Irlande et LCGB-Luxembourg (dans ces deux cas, conjointement avec un collègue masculin), ELA-Espagne et TUC-UK.

Enfin, une majorité de confédérations ont des secrétaires confédérales qui travaillent conjointement avec leurs homologues masculins.

Section III) Offre de services de garde d'enfants

Chaque année, l'enquête du 8 mars de la CES met l'accent sur le sujet de l'égalité, qui figure au centre des travaux des syndicats et/ou des institutions de l'UE. L'enquête de 2009 était consacrée aux structures d'accueil des enfants. Un des objectifs de Barcelone exposés par le Conseil européen aux Etats membres est *“d'offrir d'ici 2010 une garde à 90% au moins des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarisation obligatoire, et à 33% au moins des enfants de moins de trois ans”*. Les confédérations nationales ont été invitées à commenter les statistiques officielles les plus récentes de l'UE (fournies par le rapport 2008 de la Commission sur la mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil des enfants en âge préscolaire⁵) et, le cas échéant, à donner davantage de détails sur la situation des services de garde d'enfants dans leur pays respectif.

A l'exception de quelques pays (Croatie, Norvège, Roumanie) qui n'étaient pas repris dans le rapport de la Commission, les chiffres fournis par celle-ci ont été jugés fiables et proches de la réalité.

La plupart des confédérations ont complété cette section de l'enquête. Le tableau qui se dégage des réponses révèle un profond clivage en termes d'offre de services de garde entre les pays du nord et du sud de l'Europe. D'une part, les objectifs de Barcelone sont (parfois largement) atteints dans des pays tels que: la Norvège, la Finlande, le Danemark, la Suède, l'Islande, tandis que dans le sud de l'Europe et dans la majorité des Etats membres qui ont adhéré à l'UE en 2004, la situation est critique. En ce qui concerne ce dernier groupe, leurs systèmes ont subi les effets négatifs de la privatisation de leur système de soins. Par contre, la plupart des pays du sud de l'UE (Italie, Chypre, etc.) sont loin d'atteindre les objectifs de Barcelone. La situation semble être plus grave dans un certain nombre de pays, en particulier en ce qui concerne les structures d'accueil pour enfants de moins de 3 ans.

Le problème le plus fréquemment signalé par les confédérations nationales est donc que la demande en matière de services de gardes d'enfants de qualité, abordables et accessibles est plus élevée que l'offre disponible. Cette situation constitue un obstacle, même dans les pays où des progrès ont été enregistrés récemment (à savoir la Belgique, France, Slovénie et le Portugal). Certains syndicats (CSC-Belgique, CFTC-France) ont souligné le risque que le manque d'infrastructures d'accueil adéquates implique souvent que les mères au travail sont obligées d'accepter des emplois à temps partiel ou de passer à ce type d'emplois.

Un autre problème récurrent est celui des coûts élevés que les parents au travail doivent payer pour avoir accès aux services de garde d'enfants. La situation néerlandaise est emblématique. Selon les deux syndicats qui ont répondu à l'enquête (MPH et FNV), le gouvernement traite la garde d'enfants comme un “coût” plutôt que comme un “investissement”. En fait, en raison des frais plus élevés que le gouvernement a encourus en 2008, les parents néerlandais paieront environ 20% de plus pour la garde d'enfants en 2009. Une approche similaire est exposée par le gouvernement tchèque (qui occupe actuellement la présidence de l'UE) qui n'est pas parvenu à traiter correctement la question du manque de services de garde et, poursuit au contraire sa tentative de réviser les objectifs de Barcelone.

⁵ Voir : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0638:FIN:EN:PDF>

Les syndicats critiquent souvent les heures de travail des services de garde d'enfants car elles ne correspondent pas aux besoins des parents au travail. Il est intéressant de noter qu'en Suède, où les objectifs de Barcelone sont déjà atteints pour les deux groupes d'âge des enfants, les syndicats demandent des services de garde des enfants durant la nuit et la journée.

Les mères célibataires, les travailleurs précaires, les chômeurs (dont les enfants n'ont pas la priorité dans les crèches de certains pays, ce qui entrave leur recherche d'emploi) sont des groupes "à risque" qui, pour plusieurs syndicats, ont besoin de mesures politiques ciblées. En outre, l'offre de services de garde d'enfants est très différente selon les régions industrielles et rurales dans toute l'Europe ainsi qu'à l'échelon régional.

Un autre problème récurrent lié à la qualité des services de garde d'enfants, qui a été soulevé par un certain nombre de syndicats, est la pénurie générale de travailleurs dans le secteur. Certaines confédérations ont affirmé que cette profession n'est pas rendue attractive et est mal payée (CFTC, Lettonie, TUC). A titre d'exemple, le TUC a publié un rapport conjoint avec le Daycare Trust sur la nécessité d'accorder une plus grande attention à l'amélioration des conditions de travail du personnel de garde d'enfants, du point de vue de la justice sociale et en raison du fait que cela conduirait à une amélioration de la qualité.

Dans un certain nombre de pays (à savoir la Bulgarie, Lettonie, France, Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni, etc.), les syndicats surveillent de près l'évolution de l'offre de services de garde d'enfants dans le contexte d'organismes nationaux et régionaux. Ils prennent souvent part aux discussions de comités tripartites consacrées à la présentation ou la surveillance des services de garde d'enfants au plan national. Certaines personnes interrogées ont fait état de développements intéressants et récents. A Chypre, par exemple, un comité a pour la première fois été créé afin d'étudier la question de la conciliation de l'équilibre vie-travail, et les partenaires sociaux en font partie. Moins positivement, d'autres personnes interrogées (telles que ICTU-Irlande et UIL-Italie) ont souligné comment le gouvernement utilise la crise économique actuelle en tant que facteur de ralentissement des réformes et des dépenses publiques dans ce domaine.

Au plan bipartite, OGB-Autriche a fait état de la signature d'un accord sur l'égalité des sexes (qui améliore le « Cadre d'actions sur l'égalité des sexes » de 2005 des partenaires sociaux de l'UE). Un point de cet accord concerne l'offre de services de garde d'enfants plus nombreux et de meilleure qualité. De même, SEK-Chypre et l'organisation d'employeurs OEB ont signé un accord sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle dans le contexte du comité national créé récemment. En règle générale, plusieurs membres font référence aux négociations qui constituent un facteur clé en matière d'offre de services de garde d'enfants au plan des entreprises et au niveau local.

D'autres initiatives prises par les syndicats afin de sensibiliser les pouvoirs publics et/ou les employeurs ont été signalées, à savoir:

- L'organisation de conférences, séminaires, formations (CITUB-Bulgarie, UGT-

- Portugal, KOZ-SK); des campagnes de promotion des services publics, y compris celles pour les familles avec enfants (CMKOS-République tchèque) ou sur l'adoption des Conventions de l'OIT n°140,156 et (KESK-Turquie);
- La rédaction de documents de politique exposant le point de vue des syndicats en matière d'amélioration de l'offre de services de garde d'enfants et l'importance d'impliquer pleinement les partenaires sociaux dans leur mise en place (CMKOS-République tchèque, ICTU-Irlande);
 - La CGT-France a lancé une pétition qui sera remise au ministère compétent le 8 mars. La pétition porte sur les choix et besoins des travailleurs en termes de services publics de garde d'enfants;
 - La CGIL organisera une manifestation afin de protester contre les politiques gouvernementales (y compris l'absence de mesures appropriées concernant les services de garde d'enfants)

Outre ces activités, les organisations syndicales s'efforcent d'améliorer les conditions de retour des parents au travail après un congé parental grâce au dialogue social et aux négociations collectives. Elles mettent l'accent sur la négociation de dispositions dans les conventions collectives qui sont utiles pour les employés ayant des obligations familiales (CMKOS-République tchèque, CITUB-Bulgarie, Turk-Is-Turkey)

Enfin, très peu d'organisations n'ont fourni aucune information sur les mesures qu'elles mettent en place dans ce domaine (PODKREPA-Bulgarie, SSSH-UATUC-Croatie, LIGA- Hongrie, UIL-Italie), d'autres n'ont pas répondu parce que les objectifs de Barcelone sont déjà atteints (LO-DK, AKAVA, SAK, STTK-Finlande).

Section IV) Charte syndicale sur l'intégration de la dimension de genre

Conjointement avec les activités syndicales concernant la conciliation spécifique des questions d'équilibre vie-travail, telles que la garde d'enfants, de nombreuses confédérations syndicales nationales sont très actives dans l'intégration de la dimension de genre dans leurs politiques et activités.

Dans un grand nombre de confédérations, une sorte de charte d'intégration de la dimension de genre ou un plan d'action sur l'égalité des sexes est en place, qui tendent à refléter ou réaffirmer les principes exposés dans la Charte d'intégration de la dimension de genre de la CES qui a été adoptée lors du congrès de 2007 (LO-Norvège, CGTP-Portugal, UGT-Espagne). Dans certains cas, ces chartes sont en place depuis un certain nombre d'années, dans d'autres, elles sont une initiative plus récente. Cependant, un petit nombre de syndicats rapportent qu'aucun instrument de ce type n'est en place et certains prévoient de l'introduire dans les mois à venir (AKAVA-Finlande, CFDT-France, LIGA-Hongrie).

Quelques rares confédérations ont **traduit** la charte de la CES dans leur propre langue (DEOK-Chypre, LBAS-Lettonie, LDF-Lituanie, NZSS-Solidarnosc-Pologne) et elles la diffusent activement auprès de leurs membres pour examen (certaines avec plus de difficultés que d'autres: à titre d'exemple, LDF-Lituanie a affirmé que: "Le Conseil et le Bureau de LDF ne voient pas la Charte sur l'intégration de la dimension de genre d'un bon oeil").

Certains syndicats ont apporté quelques **changements à leurs statuts** afin d'assurer la présence des femmes dans certains organes et à encourager l'intégration de la dimension de genre dans toute l'organisation (OGB-Autriche, ICTU-Irlande, ZSSS-Slovénie, SAK-Finlande).

D'autres confédérations nationales ont fait référence de manière spécifique à leurs actions actuelles pour atteindre une représentation plus mixte et équilibrée au sein de leurs structures. La mise en œuvre du principe de l'approche intégrée de l'égalité implique également l'application de cette approche au quotidien. A cet égard, la CFDT France est en train de travailler afin de réaffirmer l'importance d'une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux de la confédération. Un travail proposant un certain nombre de pistes de réflexion et d'action (mission sur la politique des responsables commanditée par le Bureau National) est actuellement en cours.

Les principes de la Charte de la CES sont également utilisés en tant que source d'inspiration durant les négociations dans le domaine de l'égalité (femmes dans la prise de décisions, données ventilées selon le sexe, etc.). Il existe également des exemples d'activités syndicales nationales combinées, destinées à offrir une charte syndicale nationale, ainsi que des initiatives transnationales visant à encourager l'intégration de la dimension de genre par un échange de pratiques.

➤ **Fédérations syndicales européennes**

Nous avons reçu des réponses de (6) des fédérations syndicales européennes qui sont affiliées à la CES (12 au total). Dans deux cas, la Charte d'intégration de la dimension de genre et ses instruments (tels que cette enquête du 8 mars) ont été une référence utile qui est appliquée avec la politique d'égalité du syndicat européen concerné. Tel a été le cas pour l'EPSU et l'EFFAT qui ont mené des études sur la représentativité et la participation des femmes au sein de leurs organes statutaires et groupes d'intérêt respectifs.

L'EMCEF et la FETBB ont affirmé qu'aucune mesure spécifique n'est prise concernant la Charte de la CES. Par contre, UNI-Europa a expliqué que la plupart des principes de la Charte de la CES sont déjà inclus dans les plans d'action sur l'égalité et les statuts d'UNI.

CP/CS

Bruxelles, mars 2009

Annexe I: Affiliation syndicale dans les confédérations (2006 - 2008 - 2009)

PAYS	SYNDICAT	NOMBRE D'AFFILIES (TOTAL)			NOMBRE D'AFFILIES (FEMMES)		
		2006	2008	2009	(%) 2006	(%) 2008	(%) 2009
Andorre	USDA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Autriche	OGB	1.272.011	1.272.011	1.247.795	33,3%	33,3%	34,1%
Belgique	ABVV / FGTB	1.200.000	1.367.000	1.434.527	41,0%	42,0%	43,0%
	ACV / CSC	1.601.278	1.616.145	1.646.733	42,7%	43,0%	45,0%
	CGSLB/ACLVB	220.813	265.000	265.000	44,5%	42,0%	42,0%
Bulgarie	CITUB-KNBS	251.000	NA	210.000	52,0%	NA	48,0%
	PODKREPA	155.000	153.250	153.350	40,0%	42,0%	46,0%
Croatie	SSSH / UATUC	211.205	210.000	211.000	48,0%	48,0%	NA
Chypre	SEK	NA	NA	64.945	NA	NA	37,4%
	DEOK	NA	8.807	9.250	NA	13,3%	24,7%
	TURK-SEN	NA	NA	NA	NA	NA	NA
République tchèque	CMK OS	511.000	503.000	482.000	45,0%	44,0%	45,5%
Danemark	AC	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	FTF	450.000	NA	NA	NA	NA	NA
	LO-DK	1.323.795	1.300.000	1.300.000	48,9%	49,0%	49,0%
Estonie	EAKL	43.776	NA	NA	58,6%	NA	NA
	TALO	30.000	NA	NA	50,0%	NA	NA
Finlande	AKAVA	461.094	NA	536.792	52,1%	NA	50,1%
	SAK SAK	1.010.000	800.000	800.000	46,0%	46,0%	46,0%
	STTK	640.000	650.300	640.000	67,0%	68,0%	70,0%
France	CFDT	810.000	803.635	808.720	44,5%	45,0%	45,0%
	CFTC	138.623	160.300	160.300	38,3%	39,0%	39,0%
	CGT	725.000	700.000	711.000	28,0%	28,0%	32,0%
	FO	800.000	800.000	NA	45,0%	45,0%	NA
	UNSA	307.000	307.000	NA	NA	NA	NA
Allemagne	DGB	6.500.000	NA	NA	30,8%	NA	NA
Grèce	ADEDY	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	GSEE	840.000	502.000	NA	NA	NA	NA
Hongrie	ASzSz	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	LIGA	101.000	103.000	103.000	30%	35-40%	30%
	MOSz	53.416	NA	NA	51,2%	NA	NA
	MSzOSz	205.000	NA	NA	47,0%	NA	NA
	SZEF- ÉSZT	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Islande	ASI	99.164	107.856	110.722	47,0%	45,0%	45,0%
	BSRB	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Irlande	ICTU	802.503	NA	843.637	43,6%	NA	49,0%
Italie	CGIL	5.331.187	5.850.942	5.697.774	50,6%	45,0%	50,0%
	CISL	4.346.952	NA	NA	NA	NA	NA
	UIL	1.993.285	1.776.733	2.116.299	39,8%	40,0%	35,0%
Lettonie	LBAS	164.792	134.422	130.120	62,0%	62,6%	68,0%
Liechtenstein	LANV	1.100	NA	NA	36,4%	NA	NA
Lituanie	LDF	20.000	20.000	20.150	60,0%	60,0%	58,0%
	LPSK / LTUC	100.000	100.000	75.000	61,5%	61,5%	58,0%
	LPSS (LDS)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Luxembourg	CGT-L	64.425	NA	62.732	32,9%	33,9%	34,0%
	LCGB	33.000	34.000	35.000	30,6%	33,0%	31,0%

PAYS	SYNDICAT	NOMBRE D'AFFILIES (TOTAL)			NOMBRE D'AFFILIES (FEMMES)		
		2006	2008	2009	(%) 2006	(%) 2008	(%) 2009
Malte	CMTU	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	GWU	47.000	NA	NA	28,4%	NA	NA
Monaco	USM	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Pays-Bas	CNV	NA	52,710	NA	NA	63,0%	NA
	FNV	1.199.000	1.192.951	1.368.000	31,1%	32,0%	36,3%
	MHP	140.500	NA	140.000	NA	NA	NA
Norvège	LO-N	822.629	822.629	865.392	49,8%	49,7%	50,1%
	YS	204.457	206.000	216.000	56,0%	56,0%	56,0%
	UNIO	262.000	268.218	NA	76,0%	72,2%	NA
Pologne	NSZZ-Solidarnosc	722.000	NA	680.334	37,7%	NA	37,0%
	OPZZ	318.000	NA	NA	48,0%	NA	NA
Portugal	CGTP	683.250	683.250	653.000	NA	NA	NA
	UGT-P	510.000	510.000	510.000	48,0%	48,0%	48,0%
Roumanie	BNS	150.000	NA	NA	40,0%	NA	NA
	CARTEL ALFA	1.000.000	1.000.000	1.000.000	48,0%	48,0%	48,0%
	CNSLR-Fratia	500.000	NA	800.000	43,0%	NA	44,0%
	CSDR	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Saint Marin	CSdl	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	CDLS	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Slovaquie	KOZ SR	347.760	337.600	319.600	40,6%	40,9%	41,9%
Slovénie	ZSSS	300.000	281.465	NA	50,4%	46,5%	50,5%
Espagne	CC,OO	876.000	1.001.000	1.001.000	35,9%	36,6%	37,5%
	STV-ELA	110.000	NA	110.054	35,9%	NA	37,4%
	UGT-E	865.054	887.009	810.000	32,6%	33,4%	33,7%
	USO	146.834	NA	81.090	34,3%	25,0%	34,5%
Suède	LO-S	1.831.385	1.473.583	1.404.865	45,8%	47,0%	48,0%
	SACO	581.000	580.000	586.000	50,0%	52,0%	52,0%
	TCO	1.244.885	974.959	1.175.276	62,3%	62,3%	62,2%
Suisse	Travail Suisse	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	SGB	384.816	384.816	NA	24,1%	24,1%	NA
Turquie	DISK	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	HAK-IS	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	KESK	NA	NA	20.000	NA	NA	42%
	TURK-IS	250.000	700.000	820.000	10,0%	10,0%	12,8%
Royaume-Uni	TUC	6.500.000	6.500.000	6.500.000	43,6%	44,0%	41,0%

Source: Enquêtes de la CES 2006-2008-2009

Annexe II: Nombre de syndiquées parmi les membres du CRPE (2009)

PAYS	SYNDICAT	NOMBRE D'AFFILIES (TOTAL)	NOMBRE D'AFFILIES (FEMMES)
		2009	(%)2009
Géorgie	GTUC	254.327	57%
Monténégro	CTUM	54.510	43%
Kosovo	BSPK	61.744	26

Source: Enquête de la CES - 2009

Annexe II: Affiliées aux fédérations syndicales européennes 2006 - 2009

FSE	Nombre total de membres		Pourcentage d'affiliées	
	2006	2009	2006	2009
ETF	2.500.000	-	18%	-
EFFAT	1.727.000	-	-	40,5%
EMF	-	-	-	-
EFJ	-	260.000	-	-
EEA	-	-	-	-
EFBWW	2.400.000	2.300.000	<20%	1%
EPSU	8.000.000	± 5.600.000	± 70%	± 70%
EMCEF	2.500.000	2.500.000	± 20%	± 20%
UNI-EUROPA	7.000.000	13.596.577	51,7%	47,5%
ETUF-TCL	900.000	-	± 60 - 70%	-
ETUCE	-	-	-	-

Source: Enquêtes de la CES 2006-2008-2009